

# **PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN**

**Yohanes Bandhary F, Aswandi, Hj. Masluyah Suib**

Program Studi Magister Administrasi Pendidikan FKIP Untan Pontianak

**Email: yohanes bf768@yahoo.com**

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh (1) Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Simpang Hulu; (2) Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Simpang Hulu; (3) Supervisi Akademik dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Simpang Hulu. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif analitis. Subyek penelitian ini adalah guru-guru pegawai negeri Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Simpang Hulu dengan jumlah subyek penelitian 65 (enam puluh lima) orang. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru dengan nilai 35,10%; (2) terdapat pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru dengan nilai 40,50%; dan (3) terdapat pengaruh supervisi akademik dan iklim kerja terhadap kinerja guru dengan nilai 28,30%.

**kata kunci: Supervisi Akademik, Iklim Kerja, Kinerja Guru**

**Abstract:** This research seeks to find out the influence of (1) academic supervision to teachers performance at State Elementary Schools in Simpang Hulu District; (2) working circumstance to teachers performance at State Elementary Schools in Simpang Hulu District; (3) the combination of academic supervision and working circumstance to teachers performance at State Elementary Schools in Simpang Hulu District. The approach of this research is quantitative and the method used is descriptive analysis. The subject of this research is teachers with Civil Servant status teaching at State Elementary Schools in Simpang Hulu District. The Subject number is 65 (sixty five) teachers. Data analysis results in findings as follow: (1) academic supervision influences teachers performance with percentage value 35,10%; (2) working circumstance influences teacher's performance with percentage value 40,50%; (3) the combination of academic supervision and working circumstance influence even more teachers' performance with percentage value 28,30%

**Keywords: Academic Supervision, Working Circumstance, and Teachers Performance.**

Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat (3) menyatakan bahwa pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan dasar dan menengah disebut guru dan pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan tinggi disebut dosen. Dalam proses pendidikan guru sebagai satu diantara sumber daya manusia yang memiliki peran sebagai pelaksana kegiatan operasional sebuah organisasi atau lembaga pendidikan. Menurut Yelon dan Weinstein (dalam Mulyasa, 2011:37) dapat diidentifikasi sedikitnya 19 peran guru yakni guru sebagai: Pendidik, pengajar, pembimbing, pelatih, penasehat, pembaharu (inovator), model dan teladan, pribadi, peneliti, pendorong kreatifitas, pembangkit pandangan, pekerja rutin, pemindah kemah, pembawa ceritera, aktor, emansipator, evaluator, pengawet dan sebagai kulminator. Karena perannya yang sangat penting dan strategis dalam membimbing peserta didik kearah kedewasaan, kematangan dan kemandirian, sehingga guru sering dikatakan sebagai ujung tombak pendidikan. Di dalam Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 ayat (1) disebutkan bahwa: guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Dalam melaksanakan tugas utamanya, guru tidak hanya berkepribadian yang dapat diandalkan misalnya disiplin dalam melaksanakan tugas, jujur sehingga menjadi contoh dan teladan bagi peserta didik, keluarga, maupun masyarakat tetapi juga harus memiliki kinerja yang baik sehingga menjadi guru yang berkualitas. Namun untuk menjadikan guru berkualitas masih terdapat permasalahan yang sangat mendasar. Menurut Hasbullah (2015:15) secara garis besar permasalahan krusial pendidikan di Indonesia ada enam, masalah yang berhubungan dengan guru adalah masalah ke-4 yaitu kualitas dan kuantitas guru. Lebih lanjut Ace Suryadi (dalam Hasbullah, 2015:21) “bahwa guru yang berkualitas adalah SDM yang dituntut untuk memiliki status profesional baik sebagai pendidik maupun sebagai pengelola pendidikan”. Maka kedudukan guru semakin strategis dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menghadapi perubahan-perubahan dalam semua aspek kehidupan manusia. Menjawab persoalan yang terkait dengan pendidikan, tidak ada cara lain selain meningkatkan kinerja guru.

Kinerja menurut Supardi (2014:47) adalah “hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan”. Kinerja adalah “gambaran tentang hasil kerja seseorang yang berkaitan dengan tugas yang diembannya dan didasarkan pada tanggung jawab profesional yang dimiliki seseorang” (Uno dan Lematenggo, 2014:70). Sedangkan menurut Kompri (2014:162) “kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran disekolah/madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik”. Mengacu pada pengertian kinerja di atas, kinerja guru adalah “prestasi kerja atau unjuk kerja yang ditunjukkan oleh seorang guru baik secara

kualitas maupun kuantitas yang ditampilkan selama kegiatan belajar mengajar berlangsung”.

Kinerja guru akan mempengaruhi hasil kemampuan kerjanya, menurut Suhardiman (dalam Kompri, 2014:163) “sekurang-kurangnya ada tiga faktor yang akan mempengaruhi kinerja, yaitu (1) kemampuan, (2) upaya, (3) peluang atau kesempatan”. Faktor kemampuan yaitu kemampuan yang dimiliki oleh guru yang terlibat langsung dalam pelaksanaan belajar mengajar. Faktor upaya maksudnya harus ada upaya dari seluruh orang dalam sekolah, mulai dari kepala sekolah, guru dan tenaga administrasi untuk selalu meningkatkan kemampuan yang mendukung peningkatan kinerja. Faktor peluang atau kesempatan yaitu sekecil apapun peluang yang ada untuk meningkatkan kinerja harus dimanfaatkan oleh seluruh warga sekolah.

Dalam mengoptimalkan kinerja guru di Sekolah Dasar (menurut Uno dan Lamatenggo, 2014:70), kinerja mempunyai lima dimensi yaitu: “kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan dalam bekerja, dan kemampuan mengkomunikasikan pekerjaan”. Lebih lanjut (Uno dan Lamatenggo, 2014:71) dimensi dan indikator Kinerja Guru sebagai berikut: a) kualitas kerja meliputi (1) menguasai bahan, (2) mengelola proses belajar mengajar, (3) mengelola kelas; b) kecepatan/ketepatan kerja meliputi (1) menggunakan media atau sumber belajar, (2) menguasai landasan pendidikan, dan (3) merencanakan program pengajaran; c) Inisiatif dalam kerja, meliputi (1) memimpin kelas, (2) mengelola interaksi belajar mengajar, dan (3) melakukan penilaian hasil belajar peserta didik; d) kemampuan kerja meliputi (1) menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran, (2) memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan; e) komunikasi meliputi (1) memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan (2) memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Untuk meningkatkan kinerja seorang guru diantaranya melalui supervisi akademik. Kementerian Pendidikan Nasional (2011:9), mendefinisikan supervisi akademik adalah “serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran”. Pada bagian lain Direktorat Pendidikan Menengah Umum (1999:131) supervisi akademik adalah “bantuan profesional kepada guru, melalui siklus perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat dan umpan balik yang obyektif dan segera”. Menurut Glickman (dalam Priansa dan Somad, 2014:106) supervisi akademik adalah “serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran”.

Sehingga kegiatan supervisi akademik merupakan kegiatan yang wajib dilaksanakan dalam penyelenggaraan pendidikan. Pelaksanaan kegiatan supervisi akademik dilaksanakan oleh kepala sekolah dalam memberikan pembinaan kepada guru. Hal tersebut karena proses belajar-mengajar yang dilaksanakan guru merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan dengan guru sebagai pemegang peranan utama.

Melaksanakan Supervisi akademik adalah satu diantara tugas kepala sekolah, supaya supervisi akademik yang dilakukan Kepala Sekolah dapat dilaksanakan dengan baik maka Kepala Sekolah sebagai Supervisor harus memahami dan menguasai kompetensi supervisor yang tercantum dalam Permendiknas nomor 13 tahun 2007. Dengan demikian kegiatan supervisi akademik yang dilakukan Kepala Sekolah sebagai supervisor meliputi perencanaan program supervisi akademik, melaksanakan supervisi akademik dan tindaklanjut supervisi akademik (Supardi, 2014:104). Indikator variabel Supervisi akademik: a) perencanaan kegiatan supervisi akademik b) pelaksanaan kegiatan supervisi akademik dan c) tindaklanjut kegiatan supervisi akademik. Selain supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah iklim kerja di sekolah.

Iklim kerja di sekolah atau madrasah adalah “keadaan sekitar sekolah atau madrasah dalam suasana yang sunyi dan nyaman serta kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi akademik” (Marzuki dalam Supardi, 2014:121). Iklim kerja yang kondusif sebagaimana didefinisikan oleh Supardi (2014:131), “apabila warga sekolah merasa adanya kenyamanan, ketentraman, kemesraan, kegembiraan dan kelancaran pelaksanaan tugas”. Iklim sekolah dapat dipandang sebagai sesuatu yang membedakan antara sekolah yang satu dengan yang lainnya. Menurut Creemers dan Scheerrens seperti yang dikutip Supardi (2014:121) “ .... beberapa hal yang mempunyai peran penting menciptakan iklim kerja yang kondusif yaitu lingkungan fisik sekolah, lingkungan budaya dan sistem sosial sekolah. Adapun indikator variabel iklim kerja adalah: a) lingkungan fisik sekolah, b) lingkungan budaya dan c) sistem sosial sekolah. Iklim kerja yang kondusif merupakan prasyarat bagi terselenggaranya proses belajar mengajar yang efektif. Lingkungan sekolah yang aman dan tertib, hubungan antara warga sekolah baik, lingkungan sekolah yang bersih dan sejuk, taman sekolah tertata rapi, warga sekolah selalu mentaati aturan yang dibuat sekolah, kendaraan peserta didik yang tersusun dengan rapi, optimisme dan harapan yang tinggi dari warga sekolah, kesehatan sekolah dan kegiatan-kegiatan yang berpusat pada peserta didik adalah contoh-contoh iklim kerja disekolah yang dapat menumbuhkan semangat belajar peserta didik.

Berdasarkan gambaran kondisi tersebut di atas, menurut dugaan peneliti bahwa kinerja guru Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kecamatan Simpang Hulu masih rendah, pelaksanaan supervisi akademik yang dilaksanakan oleh Kepala Sekolah belum optimal, dan iklim kerja belum kondusif. Kondisi tersebut jika dibiarkan akan berdampak pada menurunnya prestasi belajar siswa dan menurunnya kinerja guru sekolah dasar di kecamatan Simpang Hulu. Maka melalui penelitian ini diharapkan dapat memastikan bahwa apakah benar pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah belum optimal dan iklim kerja yang belum kondusif menyebabkan kinerja guru sekolah dasar negeri (SDN) di kecamatan Simpang Hulu masih rendah.

Dengan demikian supervisi akademik maupun iklim kerja diduga berpengaruh yang signifikan terhadap mutu mengajar guru-guru Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Simpang Hulu. Dari uraian di atas maka peneliti tertarik untuk mengetahui secara mendalam dan konprehensif melalui studi ilmiah

tentang pengaruh supervisi akademik dan iklim kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Simpang Hulu kabupaten Ketapang.

## METODE

Dalam pelaksanaan kegiatan penelitian ini menggunakan pendekatan *kuantitatif*, yang dimaksudkan untuk menguji pengaruh antara variabel supervisi akademik dan iklim kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai maka penelitian ini apabila dilihat dari sifat pengaruh antar variabel termasuk penelitian eksplanasi (*explanatory*) yaitu penelitian yang dimaksudkan menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain (Sugiyono, 2012:11). Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2013:173). Sedangkan Riduwan (2014:54) mengatakan bahwa, “Populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi obyek penelitian”. Dari beberapa pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan objek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi merupakan komunitas disuatu daerah yang menjadi obyek penelitian yang digunakan sebagai contoh pengambilan sampel.

Menurut pendapat Sugiyono (2012:91) mengatakan bahwa, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2013:174). Sedangkan Gunawan (2014:2) mengatakan bahwa, “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Sampel yang baik adalah sampel yang representatif (mampu mewakili populasi). Menurut Arikunto seperti yang dikutip oleh Riduwan (2014:218) “untuk sekedar acuan-acuan maka apabila subyek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”. Penelitian ini dilakukan pada Sekolah Dasar (SD) Negeri di kecamatan Simpang Hulu, yang tersebar di 15 Desa di kecamatan Simpang Hulu kabupaten Ketapang berjumlah 27 Sekolah Dasar Negeri. Penelitian ini akan dilakukan selama 3 (tiga bulan) yakni dimulai minggu ketiga bulan Juni 2016 sampai minggu ketiga bulan September 2016.

Instrumen penelitian merupakan alat ukur untuk mengukur variabel yang diteliti yaitu supervisi akademik, iklim kerja dan kinerja guru dengan menggunakan angket. Alasan dipilihnya angket sebagai instrumen dalam penelitian ini adalah: (1) responden memiliki cukup waktu untuk menjawab pertanyaan maupun pernyataan, (2) responden penelitian jumlahnya cukup banyak 65 orang sehingga data mudah diperoleh dan waktu yang cepat, (3) setiap responden menjawab instrumen yang sama. Instrumen dikembangkan melalui 5 cara seperti: (1) mendefinisikan operasional variabel, (2) menyusun indikator variabel, menyusun kisi-kisi instrumen, (4) melakukan uji coba instrumen, dan (5) pengujian validitas dan reliabilitas. Jumlah instrumen tergantung pada jumlah variabel sehingga terdapat 3 buah angket yaitu yang mengenai supervisi akademik, iklim kerja dan kinerja guru. Setiap instrumen akan mempunyai skala, sedangkan skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala

interval dari 1 (satu) sampai 4 (empat). Untuk dapat mengkuantitatifkan data yang diperoleh dari daftar pertanyaan atau pernyataan (*angket*) yang telah dijawab oleh para responden. Sementara itu butir-butir pernyataan angket dibuat dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dimana setiap butir pertanyaan atau pernyataan terdiri dari empat alternatif jawaban. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari responden dan pimpinan sekolah yang meliputi data tentang Guru SD Negeri di kecamatan Simpang Hulu. Data sekunder ini diperoleh melalui data-data dari SD Negeri di kecamatan Simpang Hulu serta data-data selama setahun dari pihak lain yang berkepentingan dalam penelitian ini misalnya laporan bulanan yang dikirim ke kantor unit Pelaksana Pendidikan Kecamatan dan data hasil ujian.

Riduwan (dalam Bella, 2016:67) mengatakan bahwa “teknik pengumpulan data merupakan alat ukur yang diperlukan dalam melaksanakan suatu penelitian, data yang dikumpulkan dapat berupa angka-angka, keterangan tertulis, informasi lisan dan beragam fakta yang berhubungan dengan fokus penelitian”. Teknik pengumpulan data dalam melakukan penelitian ini adalah dengan angket. Menurut Sugiyono (2012:162) “angket merupakan teknik pengumpulan data yang efisien dan cocok digunakan untuk jumlah responden yang cukup besar. Angket dapat diantar langsung kepada responden untuk daerah yang mudah dijangkau sehingga tercipta kondisi yang akrab antara peneliti dengan responden, peneliti dapat langsung menyampaikan permohonan untuk membantu mengisi angket tersebut. Bagi daerah yang sulit dijangkau angket dikirim melalui kepala sekolah yang datang ke kantor Unit Pelaksana Pendidikan Kecamatan (UPPK) untuk urusan dinas. Angket yang sudah direvisi, disebar ke dua puluh tujuh Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Simpang Hulu sebanyak 65 orang guru PNS sebagai responden. Penyebaran angket dilakukan pada bulan Agustus 2016 dan meminta bantuan Kepala Sekolah untuk mengembalikan angket yang sudah diisi seminggu kemudian setelah angket diterima responden. Jumlah angket yang terkumpul dari responden sesuai dengan jumlah angket yang telah disebar, dengan kata lain jawaban angket terkumpul semua. Jika ada angket yang sudah disebar belum dikembalikan tepat pada waktunya maka peneliti mendatangi responden yang bersangkutan untuk mengambil angket tersebut.

Teknik analisa data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2012: 183).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

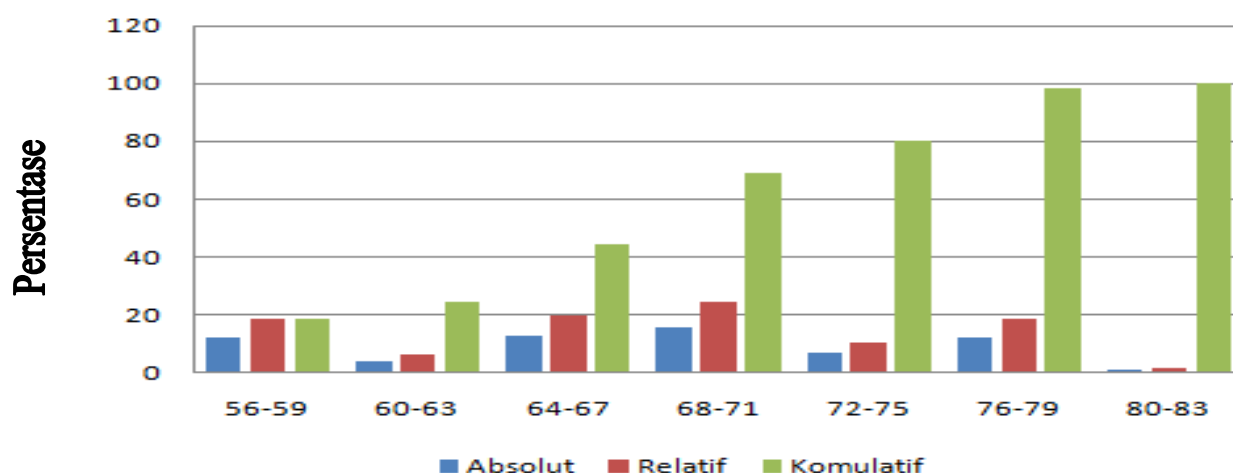
### Hasil Penelitian

Data kinerja guru diperoleh melalui hasil angket yang disebarakan kepada 65 orang responden. Berdasarkan hasil perhitungan validitas diperoleh 20 butir soal valid, sehingga secara teoritik skornya berada pada rentang antara 20 dan 80. Nilai terendah 20 menunjukkan perkalian antara skor jawaban tidak pernah (1) dengan jumlah butir pernyataan (20), sedangkan skor 80 menunjukkan perkalian antara skor jawaban sangat sering (4) dengan jumlah butir pernyataan (20). Hasil perhitungan diperoleh nilai minimum sebesar 56 dan nilai maksimum sebesar 80, sedangkan nilai rata-rata (mean) = 68,29; modus = 71, median = 69, standar deviasi = 6,82; varian = 46,52; dan rentang data (range) = 24. Distribusi frekuensi dari variabel kinerja guru berdasarkan data yang diperoleh dilihat pada tabel 1

**Tabel 1**  
**Distribusi Frekuensi Data Kinerja Guru**

| No. | Kelas Interval | Frekuensi |             |               |
|-----|----------------|-----------|-------------|---------------|
|     |                | Absolut   | Relatif (%) | Kumulatif (%) |
| 1   | 56 - 59        | 12        | 18,46       | 18,46         |
| 2   | 60 - 63        | 4         | 6,16        | 24,62         |
| 3   | 64 - 67        | 13        | 20,00       | 44,62         |
| 4   | 68 - 71        | 16        | 24,62       | 69,24         |
| 5   | 72 - 75        | 7         | 10,76       | 80,00         |
| 6   | 76 - 79        | 12        | 18,46       | 98,46         |
| 7   | 80 - 83        | 1         | 1,54        | 100,00        |
|     | Jumlah         | 65        | 100,00      | -             |

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa perolehan skor paling sedikit terdapat pada kelas ketujuh interval 80 – 83 yaitu 1(1,54%), sedangkan perolehan skor paling banyak terdapat pada kelas keempat interval 68 – 71 yaitu 16(24,62%). Dari variasi data diketahui sebanyak 29 guru atau 44,62% memiliki nilai dibawah rata-rata, sebanyak 16 guru atau 24,62% berada pada nilai rata-rata, dan sisanya sebanyak 20 guru atau 30,77% memiliki nilai di atas rata-rata. Secara visual distribusi frekuensi di atas dapat digambarkan dalam bentuk histogram seperti tampak pada grafik 1.



**Grafik 1 : Histogram Distribusi Frekuensi Kinerja Guru**

Data supervisi akademik diperoleh melalui hasil angket yang disebarakan kepada 65 orang responden. Berdasarkan hasil perhitungan validitas diperoleh 15 butir soal valid, sehingga secara teoritik skornya berada pada rentang antara 15 dan 60. Nilai terendah 15 menunjukkan perkalian antara skor jawaban tidak setuju (1) dengan jumlah butir pernyataan (15), sedangkan skor 60 menunjukkan perkalian antara skor jawaban sangat setuju (4) dengan jumlah butir pernyataan (15). Hasil perhitungan diperoleh nilai minimum sebesar 30 dan nilai maksimum sebesar 60, sedangkan nilai rata-rata (mean) = 50,06; modus = 51, median = 51, standar deviasi = 6,75; varian = 45,59; dan rentang data (range) = 30. Distribusi frekuensi dari variabel supervisi akademik berdasarkan data yang diperoleh dilihat pada tabel 2

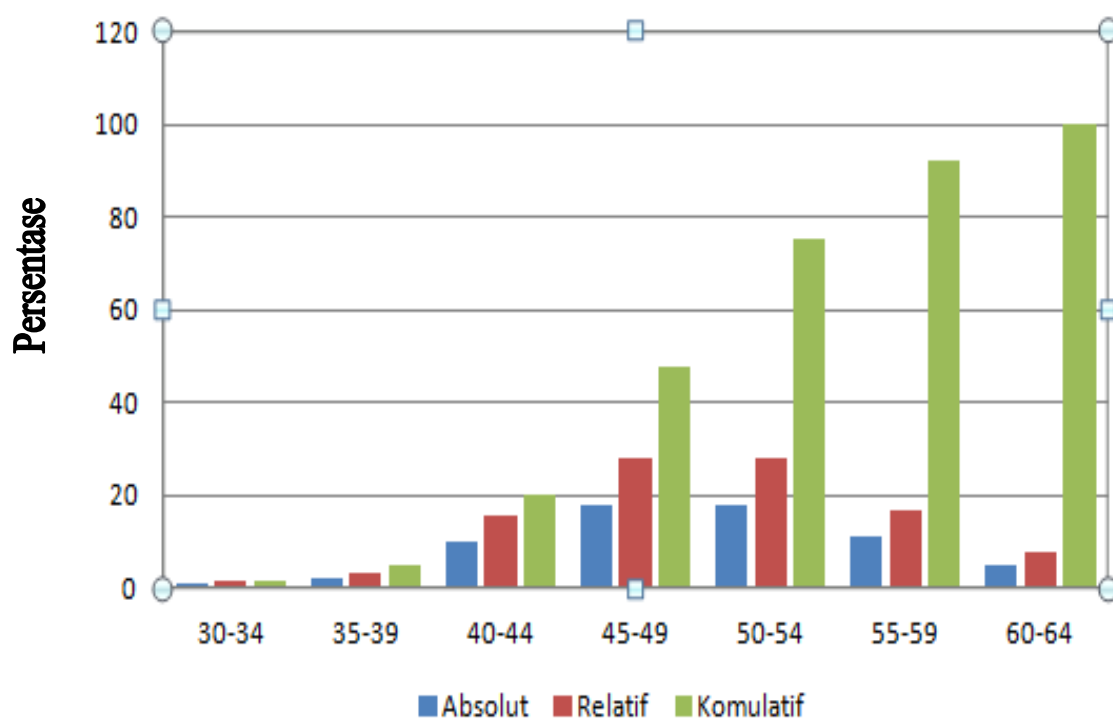
**Tabel 2**  
**Distribusi Frekuensi Data Supervisi Akademik**

| No.    | Kelas Interval | Frekuensi |             |               |
|--------|----------------|-----------|-------------|---------------|
|        |                | Absolut   | Relatif (%) | Kumulatif (%) |
| 1      | 30 - 34        | 1         | 1,54        | 1,54          |
| 2      | 35 - 39        | 2         | 3,08        | 4,62          |
| 3      | 40 - 44        | 10        | 15,38       | 20,00         |
| 4      | 45 - 49        | 18        | 27,69       | 47,69         |
| 5      | 50 - 54        | 18        | 27,69       | 75,38         |
| 6      | 55 - 59        | 11        | 16,93       | 92,31         |
| 7      | 60 - 64        | 5         | 7,69        | 100,00        |
| Jumlah |                | 65        | 100,00      | -             |

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa perolehan skor paling sedikit terdapat pada kelas pertama interval 30 – 34 yaitu 1 (1,54%), sedangkan perolehan skor paling banyak terdapat pada kelas keempat dan kelima interval 45 – 49 dan interval 50 - 54 yaitu 18 (27,69%). Dari



variasi data diketahui sebanyak 31 guru atau 47,69% memiliki nilai dibawah rata-rata, sebanyak 18 guru atau 27,69% berada pada nilai rata-rata, dan sisanya sebanyak 16 guru atau 24,62% memiliki nilai di atas rata-rata. Secara visual distribusi frekuensi di atas dapat digambarkan dalam bentuk histogram seperti tampak pada Grafik 2.



**Grafik.2 : Histogram Distribusi Frekuensi Supervisi Akademik**

Data iklim kerja diperoleh melalui hasil angket yang disebarkan kepada 65 orang responden. Berdasarkan hasil perhitungan validitas diperoleh 21 butir soal valid, sehingga secara teoritik skornya berada pada rentang antara 21 dan 84. Nilai terendah 21 menunjukkan perkalian antara skor jawaban tidak setuju (1) dengan jumlah butir pernyataan (21), sedangkan skor 84 menunjukkan perkalian antara skor jawaban sangat setuju (4) dengan jumlah butir pernyataan (21). Hasil perhitungan diperoleh nilai minimum sebesar 50 dan nilai maksimum sebesar 83, sedangkan nilai rata-rata (mean) = 68,95; modus = 65, median = 70, standar deviasi = 6,66; varian = 44,33; dan rentang data (range) = 33. Distribusi frekuensi dari variabel iklim kerja berdasarkan data yang diperoleh dilihat pada tabel 3.

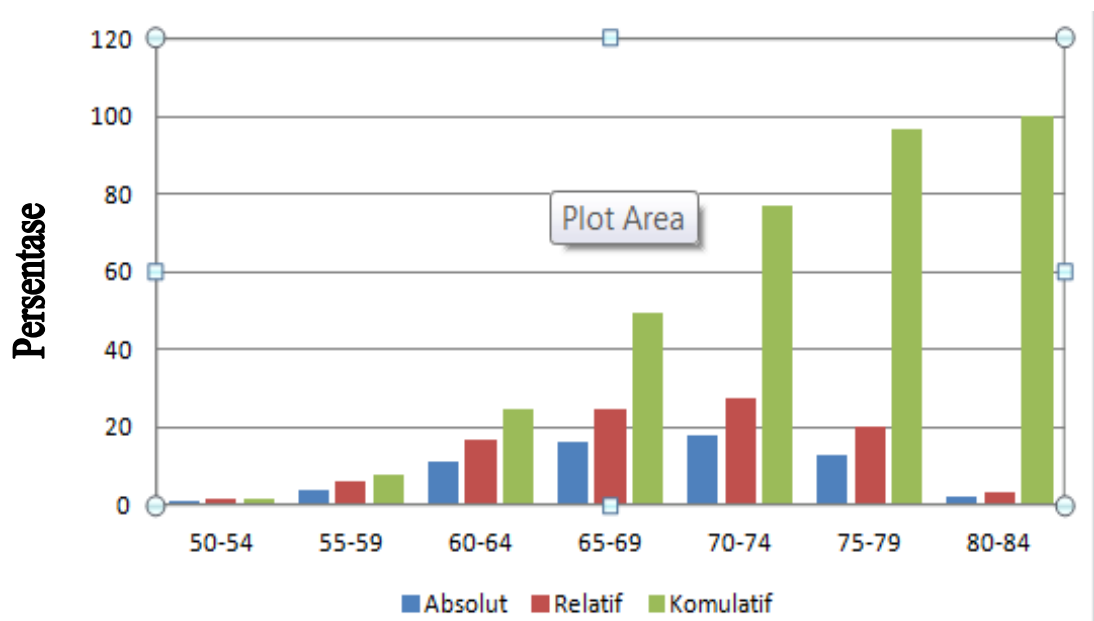
**Tabel 3**  
**Distribusi Frekuensi Data Iklim Kerja**

| No. | Kelas Interval | Frekuensi |             |               |
|-----|----------------|-----------|-------------|---------------|
|     |                | Absolut   | Relatif (%) | Kumulatif (%) |

|   |         |    |        |        |
|---|---------|----|--------|--------|
| 1 | 50 - 54 | 1  | 1,54   | 1,54   |
| 2 | 55 - 59 | 4  | 6,15   | 7,69   |
| 3 | 60 - 64 | 11 | 16,92  | 24,61  |
| 4 | 65 - 69 | 16 | 24,62  | 49,23  |
| 5 | 70 - 74 | 18 | 27,69  | 76,92  |
| 6 | 75 - 79 | 13 | 20,00  | 96,92  |
| 7 | 80 - 84 | 2  | 3,08   | 100,00 |
|   | Jumlah  | 65 | 100,00 | -      |

Berdasarkan tabel 4.3 terlihat bahwa perolehan skor paling sedikit terdapat pada kelas pertama interval 50 – 54 yaitu 1 (1,54%), sedangkan perolehan skor paling banyak terdapat pada kelas kelima interval 70 – 74 yaitu 18 (27,69%). Dari variasi data diketahui sebanyak 16 guru atau 24,62% memiliki nilai dibawah rata-rata, sebanyak 16 guru atau 24,62% berada pada nilai rata-rata, dan sisanya sebanyak 33 guru atau 50,77% memiliki nilai di atas rata-rata. Secara visual distribusi frekuensi di atas dapat digambarkan dalam bentuk histogram seperti tampak pada Grafik 3.

**Grafik .3**  
**Histogram Distribusi Frekuensi Iklim Kerja**



### Pembahasan

Hasil analisis data membuktikan bahwa supervisi akademik berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Simpang Hulu Kabupaten Ketapang. Pengaruh tersebut dinyatakan oleh

besarnya koefisien korelasi sebesar 35,10%. Dari hasil jawaban responden pada penelitian ini juga diperoleh data untuk variabel supervisi akademik sebagai berikut: Jumlah item pernyataan pada angket seluruhnya 15, sebanyak 2 item pernyataan (13,33%) di atas rata-rata dan sebanyak 13 item pernyataan (86,67%) di bawah rata-rata, dengan demikian secara umum dikatakan pelaksanaan supervisi akademik pada Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Simpang Hulu kabupaten Ketapang belum baik.

Temuan peneliti ini sejalan dengan pendapat Glickman (dalam Priansa dan Somad, 2014:106) yang menyatakan bahwa supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran, diperkuat dengan hasil penelitian Supardi terdapat kontribusi positif dan signifikan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru, pada bagian lain dikatakan apabila supervisi kepala sekolah efektif, maka kinerja guru tinggi dan sebaliknya jika supervisi kepala sekolah tidak efektif, kinerja guru rendah menurut Supardi (2014:244). Indikasinya bahwa kepala sekolah belum mampu melaksanakan supervisi akademik dengan baik.

Berkaitan dengan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah pada Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Simpang Hulu secara terencana dan berkesinambungan perlu ditingkatkan dalam upaya membantu guru meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengelola proses belajar mengajar sehingga berdampak pada peningkatan kinerja guru.

Hasil analisis data membuktikan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Simpang Hulu Kabupaten Ketapang. Pengaruh tersebut dinyatakan oleh besarnya koefisien korelasi sebesar 40,50%. Dari hasil jawaban responden pada penelitian ini diperoleh data untuk variabel iklim kerja sebagai berikut: Jumlah item pernyataan pada angket seluruhnya 21, sebanyak 7 item pernyataan (13,33%) di atas rata-rata dan sebanyak 14 item pernyataan (86,67%) di bawah rata-rata, dengan demikian secara umum dikatakan bahwa iklim kerja guru-guru pada Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Simpang Hulu kabupaten Ketapang belum kondusif. Dengan demikian secara umum indikasinya bahwa iklim kerja guru-guru pada Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Simpang Hulu kabupaten Ketapang belum kondusif. Temuan peneliti ini sejalan dengan pendapat Freiberg (dalam Daryanto, 2015:10) pembentukan lingkungan kerja sekolah yang kondusif menjadikan seluruh anggota sekolah melakukan tugas dan peran mereka secara optimal, diperkuat dengan hasil penelitian Vita Helianthi (2008), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kinerja guru. Berkaitan dengan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan iklim kerja pada Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Simpang Hulu perlu diciptakan supaya menjadi kondusif dalam upaya

meningkatkan proses belajar mengajar sehingga berdampak pada peningkatan kinerja guru.

Hasil analisis data juga membuktikan bahwa supervisi akademik dan iklim kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi ganda diperoleh dari analisis tabel R Square adalah 0,283 artinya 28,30% kontribusi ditentukan oleh variabel supervisi akademik dan iklim kerja. Jadi supervisi akademik dan iklim kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 28,30%. Dari hasil jawaban responden pada penelitian ini juga diperoleh data untuk variabel kinerja guru sebagai berikut: Jumlah item pernyataan pada angket seluruhnya 20, sebanyak 11 item pernyataan (55,00%) di atas rata-rata dan sebanyak 9 item pernyataan (45,00%) di bawah rata-rata, dengan demikian secara umum dikatakan kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Simpang Hulu kabupaten Ketapang cukup baik atau belum baik. Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian Supardi (2014:257)....terdapat kontribusi positif supervisi kepala sekolah, iklim kerja dan pemahaman kurikulum secara bersama-sama terhadap kinerja guru, diketahui  $F_{hitung} = 139,70$  lebih dari  $F_{tabel} = 3,88$ . Dengan demikian dapat disimpulkan pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan oleh Kepala Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Simpang Hulu kabupaten Ketapang belum terencana dan berkesinambungan maka perlu ditingkatkan dalam upaya membantu guru meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengelola proses belajar mengajar dan iklim kerja di sekolah yang belum kondusif perlu diciptakan dalam upaya meningkatkan proses belajar mengajar sehingga berdampak pada peningkatan kinerja guru.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: 1.) Supervisi akademik yang dilakukan oleh Kepala Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Simpang Hulu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 35,10% dan 64,90% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Namun pelaksanaannya belum terencana dan belum berkesinambungan yang berakibat kepada rendahnya prestasi akademik peserta didik dan belum baiknya kinerja guru. 2.) Iklim kerja pada Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Simpang Hulu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 40,30% dan 59,70% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Namun dari hasil penelitian bahwa iklim kerja guru-guru Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Simpang Hulu belum kondusif. 3.) Supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah dan iklim kerja guru-guru Sekolah Dasar Negeri di kecamatan

Simpang Hulu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 28,30% dan 71,70% ditentukan oleh faktor lain diluar penelitian ini. Namun pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan oleh Kepala Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Simpang Hulu kabupaten Ketapang belum terencana dan berkesinambungan dan iklim kerja di sekolah yang belum kondusif.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini disarankan hal-hal sebagai berikut: 1.) Pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Simpang Hulu kabupaten Ketapang secara umum belum baik maka disarankan kepada Kepala Sekolah untuk meningkatkan pelaksanaan supervisi akademik baik dari segi kualitas maupun kuantitas. 2.) Seluruh warga sekolah (Kepala sekolah, guru dan siswa) Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Simpang Hulu kabupaten Ketapang disarankan untuk berusaha menciptakan iklim kerja di sekolah yang kondusif seperti adanya rasa kenyamanan, ketentraman, kegembiraan dan kelancaran pelaksanaan pembelajaran. 3.) untuk meningkatkan kinerjanya dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut: 1) menggunakan media atau sumber belajar dalam mengajar, 2) merencanakan program pengajaran, 3) mengelola proses belajar mengajar dengan baik, 4) melakukan penilaian hasil belajar peserta didik dengan baik, 5) memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan, 6) memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah dan 7) memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

### **DAFTAR RUJUKAN**

- Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bella. 2016. *Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Produktivitas Sekolah di SMP Negeri se kota Singkawang*. Tesis tidak dipublikasikan. Pontianak: FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak.
- Direktorat Pendidikan Menengah .1999. *Manajemen Sekolah*. Jakarta:
- Gunawan. 2014. *Statistik untuk Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Parama Publishing.
- Hasbullah. 2015. *Kebijakan Pendidikan*. Yogyakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kementerian Pendidikan Nasional. 2011. *Supervisi Akademik*. Jakarta:
- Kompri. 2014. *Manajemen Sekolah Teori dan Praktik*. Bandung: Alfabeta.

- Mulyasa. 2011. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Kepala Sekolah/Madrasah.
- Priansa,Somad. 2014. *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. 2014. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.2003. Bandung. Citra Umbara
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005. Tentang Guru Guru dan Dosen*.2006. Bandung. Fokus Media
- Uno, Lamatenggo. 2014. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara